

## CIRCULAIRE-PRESIDENTS 2012-17

19 JANVIER 2012

PF/JL

## Frais d'équipement 2012

L'indemnité forfaitaire annuelle est portée à **66 €**

**I/ Montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement**

Comme annoncé dans notre Circulaire-Présidents n° 2012-11 du 13 janvier 2012, les partenaires sociaux réunis en Commission paritaire nationale le 11 janvier dernier, ont conclu un accord portant revalorisation des frais annuels d'équipement.

Cet accord collectif national de branche, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2012, porte à 66 euros le montant des frais annuels d'équipement.

**II/ Conditions de versement de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement**1) Les bénéficiaires :

En bénéficient tous les salariés de l'officine, à temps partiel comme à temps plein, après 12 mois de présence dans l'entreprise, quel que soit par ailleurs leur qualification professionnelle ou l'emploi occupé.

2) Modalités de versement (rappel) :a) *Une indemnité obligatoire :*

Aux termes de l'article 9 de notre convention collective, « **après douze mois de présence dans l'entreprise, des frais annuels d'équipement sont attribués à tout le personnel sur la base d'un forfait fixé conventionnellement.**

Le versement des frais d'équipement, dont la somme forfaitaire est révisable annuellement, s'effectue en une seule fois et au plus tard le 31 octobre de chaque année civile. »<sup>1</sup>.

Cette rédaction rend **obligatoire**, pour toutes les officines, le versement de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement à tous les salariés qui remplissent les conditions de présence requises.

**L'employeur a toujours la possibilité de fournir à ses salariés des équipements (blouse...) mais cette faculté ne constitue pas un cas d'exonération du versement de l'indemnité** forfaitaire annuelle pour frais d'équipement : l'employeur devra, dans ce cas, verser également l'intégralité de l'indemnité.

L'employeur conserve la possibilité d'exiger de ses salariés, par l'intermédiaire du contrat de travail, d'une note de service, voire du règlement intérieur<sup>2</sup>, le port d'un uniforme (une blouse par exemple), à partir du moment où cette obligation est justifiée notamment par la tâche à accomplir et par le contact avec la clientèle, ce qui est le cas dans les pharmacies d'officine. Dans une telle hypothèse, les salariés devront s'acquitter de cette obligation au moyen de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement qui doit être dépensée conformément à son objet. Toutefois, si le montant de cette indemnité venait à être insuffisant pour acquérir l'équipement ou l'uniforme imposé par l'employeur, ce dernier devra, sur présentation d'un justificatif, rembourser au salarié la différence entre les frais réellement exposés et le montant de l'indemnité.

#### *b) Une indemnité annuelle et forfaitaire*

L'indemnité pour frais d'équipement est une indemnité **forfaitaire** qui ne peut être fractionnée.

Les salariés à temps partiel bénéficieront de l'intégralité de l'indemnité annuelle pour frais d'équipement. Il en va de même des salariés à employeurs multiples qui bénéficient de **l'intégralité** de l'indemnité pour frais d'équipement **dans chacune** des officines où ils sont employés.

L'indemnité pour frais d'équipement est **annuelle**. Versée en une seule fois au plus tard le 31 octobre de chaque année civile, cette indemnité est de droit pour tout salarié qui remplit la condition de douze mois de présence dans l'officine au cours de l'année considérée.

L'obligation faite aux employeurs de verser l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement avant le 31 octobre de chaque année vise à garantir aux salariés que la prime ne leur sera pas versée en toute fin d'année. Cette obligation n'a pas pour objectif de faire obstacle aux droits des salariés au versement de cette indemnité lorsque la condition de présence dans l'officine est remplie après la date du 31 octobre.

---

<sup>1</sup> Avenant du 13 décembre 2006 étendu relatif aux frais d'équipement portant révision de la convention collective nationale étendue de la Pharmacie d'officine du 3 décembre 1997. Cf. Circulaire-Présidents n° 2007-25 du 31 janvier 2007.

<sup>2</sup> Le règlement intérieur n'est obligatoire que dans les entreprises employant au moins 20 salariés. Dans les entreprises de moins de 20 salariés où il n'existe pas de règlement intérieur, l'employeur peut prendre des notes de service qui, si elles portent prescriptions générales et permanentes dans les matières relevant du règlement intérieur (hygiène et sécurité, discipline...) devront respecter la procédure fixée par le code du travail pour l'élaboration et la publication du règlement intérieur.

Exemple : un salarié embauché le 28 novembre 2011 justifiera de douze mois de présence dans l'officine au 28 novembre 2012 et bénéficiera donc du versement de l'indemnité forfaitaire pour frais d'équipement au titre de l'année 2012. La date du 31 octobre ayant été dépassée, l'indemnité forfaitaire devra être versée au salarié entre le 29 novembre 2012 et le 31 décembre 2012.

En cas d'absence du salarié durant l'année pour maladie, maternité ou accident du travail, cette indemnité doit également lui être réglée en totalité dès lors que la condition de douze mois de présence dans l'officine est remplie et que le salarié reprend son travail, ne serait-ce que pour quelques jours, au cours de la même année (y compris après le 31 octobre). A contrario, un salarié absent durant une année entière ne pourra bénéficier du versement de l'indemnité forfaitaire pour frais d'équipement au titre de cette même année, qu'il remplisse ou non la condition des douze mois de présence.

### 3) Le versement de l'indemnité n'est pas subordonné à la production d'un justificatif :

L'attribution de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement dans les conditions prévues par l'article 9 de la convention collective de la Pharmacie d'officine n'est pas subordonnée à la fourniture d'un justificatif par le salarié<sup>1</sup>.

Il s'agit en effet d'une indemnité forfaitaire dont le versement n'est pas en soi soumis à la production d'un justificatif de dépenses engagées par le salarié.

Les employeurs ne peuvent donc pas demander le remboursement des sommes non engagées par le salarié pour l'achat de son équipement ni procéder à des retenues sous forme de compensation sur le montant de l'indemnité versée au titre de l'année suivante, ces deux procédés étant contraires au caractère forfaitaire de l'indemnité.

Précisons que l'impossibilité faite à l'employeur d'exiger un justificatif pour vérifier que le salarié a dépensé tout ou partie de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement conformément à son objet n'est pas incompatible avec la production, par le salarié lui-même, d'un justificatif permettant d'obtenir le remboursement de la différence entre les frais réellement exposés et le montant de l'indemnité lorsque l'employeur impose l'achat d'un équipement dont le prix est supérieur à celui de ladite indemnité (cf. II.2.a)

### **III/ Régime social de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement**

La prise en charge de vêtements ou équipements par l'employeur ne constitue le remboursement de frais professionnels que s'ils sont destinés à assurer la protection des salariés au sens des dispositions de l'article R. 4321-1 du code du travail. Dans le cas contraire, il y a avantage en nature<sup>2</sup>.

A la lumière de la jurisprudence de la cour de cassation, la prudence commande donc de considérer que le montant des frais d'équipements versés chaque année comme un avantage

---

<sup>1</sup> Cf. Avis du 19 avril 1999 de la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation délibéré à l'unanimité des organisations représentées et étendu par arrêté du 19 octobre 1999 publié au Journal Officiel du 31 octobre 1999.

<sup>2</sup> Cf. notre Circulaire-Présidents 2003-104 du 14 août 2003 relative à l'évaluation des frais professionnels et des avantages en nature.

en nature et de les intégrer, à ce titre, dans l'assiette des cotisations sociales, l'indemnisation versée constituant un élément de rémunération.

C'est d'ailleurs de plus en plus fréquemment la position adoptée par les URSSAF qui considèrent que, les salariés des officines de pharmacie n'étant pas astreints au port obligatoire d'une tenue particulière de travail, les frais d'achat d'un équipement en pharmacie ne répondent pas à la notion de charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi au sens de la réglementation relative aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations sociales.

D'autres URSSAF semblent toutefois considérer que ces frais relèvent effectivement de la catégorie des frais professionnels exonérés de cotisations sociales. Les frais d'équipement étant versés sans qu'aucun justificatif ne soit demandé aux salariés bénéficiaires et l'arrêté du 20 décembre 2002, relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale, ne prévoyant aucun abattement forfaitaire propre aux vêtements professionnels, on peut s'interroger sur la pérennité d'une telle interprétation.

Nous ne saurions donc trop vous recommander de vous rapprocher de l'URSSAF dont vous dépendez afin de connaître sa position en la matière.

#### **IV/ Entretien de la tenue de travail**

Jusqu'à une époque récente, l'entretien de la tenue de travail devait être assuré par l'employeur uniquement lorsque le port de cette tenue était rendu obligatoire en vertu de mesures relatives à la sécurité, l'hygiène et la santé au travail. L'article L. 4122-2 du code du travail prévoit en effet que les mesures prises en matière de sécurité, d'hygiène et de santé au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les salariés.

Le port d'une blouse en Pharmacie d'officine étant davantage motivé par des raisons liées au contact avec la clientèle voire à la stratégie commerciale de l'entreprise plutôt que par la nécessité d'assurer la protection des salariés, les pharmaciens titulaires d'officine n'étaient pas tenus d'assurer l'entretien de ces blouses.

Par un arrêt en date du 21 mai 2008<sup>1</sup>, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a posé le principe selon lequel les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier.

En application de ce principe, la Cour de Cassation a considéré que dans la mesure où le port d'une tenue de travail est obligatoire et inhérent à l'emploi, l'employeur doit assumer le coût de son entretien.

Ainsi, il ressort de cet arrêt que, **dans la branche professionnelle de la Pharmacie d'officine, les employeurs doivent, dès lors qu'ils imposent le port d'une tenue de travail particulière (blouse ou autre), assumer le coût financier de son entretien.**

Précisons enfin que **ce principe s'applique quel que soit le propriétaire de la tenue de travail dont le port est imposé**, qu'il s'agisse de l'employeur qui pourvoit à l'équipement de

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 21 mai 2008, n° de pourvoi 06-44044.

son personnel ou qu'il s'agisse des salariés ayant acheté leur tenue de travail au moyen de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement.

---